Die Gesamtstreitigkeit

unter Berücksichtigung der Verbindlichkeitserklärung eines in einer Gesamtstreitigkeit ergangenen Schiedsspruchs.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Arno Hübner,

Regierungs-Referendar an der Regierung zu Stettin

aus

Burg bei Magdeburg

Referent: Professor Dr. Boehmer

Auszug

Stettin 1924.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Für die Bestimmung der Gesamtstreitigkeit des Schlichtungsverfahrens, die noch kein Begriff des positiven Rechts ist — erst der dem Reichstage vorliegende Entwurf einer Schlichtungsordnung sieht einen solchen vor — sind vornehmlich drei Rechtszustände zu unterscheiden: 1. Der von der Tarifverordnung vom 23. 12. 1918, 2. der von der V.-O. über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 und 3. der künftig von der vom Reichstage noch zu beschliessenden Schlichtungsordnung beherrschte Rechtszustand. Im historischen Teil der Abhandlung wird auch auf die Anfänge des Schlichtungswesens, das im Zusammenhang mit der Entwickelung der Gewerbegerichtsbarkeit stand, zurückgegriffen. Die praktische Bedeutung der Abhandlung ergibt sich aus der Fassung des Themas, das die Verbindlichkeitserklärung mitberücksichtigt. Diese seit 1919 umstrittene Rechtsfigur ist imstande, eine Gesamtstreitigkeit zum Abschluss zu bringen. Der in ihr ergangene Schiedsspruch wird durch seine Verbindlichkeitserklärung zum bindenden Recht zwischen den Parteien. Zweck der Abhandlung ist nicht nur, die Gesamtstreitigkeit in ihre rechtlichen Begriffsmerkmale zu zerlegen, sondern auch zu untersuchen, ob alle Gesamtstreitigkeiten der Verbindlichkeitserklärung zugänglich sind. Soweit die §§ 1—3 der Einleitung.

Die Gesamtstreitigkeit ist ein Begriff des Arbeitsrechts, im engeren Sinne des Schlichtungswesens. Es wird daher zuerst im Kapitel I der Zusammensang zwischen Schlichtungswesen und Gesamtstreitigkeit beleuchtet. Der § 4 zeigt, dass das Schlichtungswesen im Gegensatz zur ordentlichen Gerichtsbarkeit nicht mit einem rechtskräftigen Urteil, sondern mit einem nur moralisch wirkenden Schiedsspruch endet. Zweck des Schlichtungsverfahrens ist die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, und zwar in der Regel solcher, die noch kein rechtlich geregeltes Lebensverhältnis betreffen, sondern nach der Regelung eines wirtschaftlichen Lebensverhältnisses streben. Die Einzelstreitigkeit, die als Streitigkeit zwischen einzelnen Individuen, die dem Rechtsgrunde nach auf dem Einzelarbeitsvertrag beruht, erkannt wird, gehört vor die ordentlichen Gerichte und kann nur in Ausnahmefällen — besondere Vorschriften — Gegenstand des Schlichtungsverfahrens sein. Dasselbe hat es grundsätzlich nur mit Streitigkeiten zu tun, bei denen es nicht um den einzelnen Arbeitsvertrag, sondern um Gesamtvereinbarungen geht.

§ 5 zeigt die geschichtliche Entwicklung des Schlichtungswesens im Zusammenhange mit der der Gewerbegerichtsbarkeit. Der Unterschied zwischen Vergleichs- und Schiedsgerichtsprinzip einerseits und zwischen Gesamt- und Einzelstreitigkeit andrerseits arbeitete sich erst allmählich heraus.

§ 6 wendet sich erstmalig einer positiven Begriffsbestimmung der Gesamtstreitigkeit zu und erkennt in ihr die einer Gesamtvereinbarung innerhalb des Schlichtungsverfahrens vorausgehende Streitigkeit. Als besondere Formen der Gesamtvereinbarung kennt das moderne Recht den Tarifvertrag und die Betriebsvereinbarung. Beide enthalten einen normativen und einen obligatorischen Teil. Alles, was Gegenstand dieser Bestimmungen ist, kann Gegenstand der Gesamtstreitigkeit sein, die auf den Abschluss einer Gesamtvereinbarung, sei es durch Annahme des Schiedsspruchs, sei es durch Verbindlichkeitserklärung desselben, hinstrebt.

Kapitel II § 7: Der für die Begriffsbestimmung der Gesamtstreitigkeit in erster Linie massgebende § 20 der Tarifverordnung von 1918 lässt als allgemeine Begriffsmerkmale die Parteien und den Streitgegenstand erkennen.

Aus dem Wesen des Schlichtungsverfahrens (§ 8) ergibt sich, dass in der Regel vor dem Schlichtungsausschuss nur das wirtschaftliche Interesse strittig ist. Solche Streitigkeiten sind rein wirtschaftliche Interessenstreitigkeiten. Streitigkeiten, die sich aus einem rechtlich geregelten Lebensverhältnis ergeben, sind innerhalb des ordentlichen Gerichtsverfahrens Rechtsstreitigkeiten. Auch für sie ist das Schlichtungsverfahren zuständig, da neben dem Erkenntnisverfahren ein Güterverfahren betrieben werden kann und in jeder Rechtsstreitigkeit ein Sühneversuch möglich ist. Diese Streitigkeiten bilden jedoch innerhalb des Schlichtungsverfahrens keine reinen Rechtsstreitigkeiten, denen gegenüber nur nach Rechtsgrundsätzen zu urteilen wäre, sondern Interessenstreitigkeiten, in denen neben Rechtsmomenten auch die wirtschaftliche Interessenlage der Parteien geprüft und für den Schiedsspruch, der einen Einigungsvorschlag geben soll, verwertet werden kann. Das Schlichtungsverfahren hat es daher nur mit Interessenstreitigkeiten zu tun, die entweder ohne oder im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten stehen. Da aber letztere Streitigkeiten für die Verbindlichkeitserklärung von besonderer Bedeutung sind, werden sie im Verlaufe der Abhandlung gegenüber den Gesamtinteressenstreitigkeiten als sogenannte Gesamtrechtsstreitigkeiten aufgeführt.

Das Kapitel III behandelt die Verbindlichkeitserklärung. Ihre Zulässigkeit ist nicht mehr bestritten. Es ist jedoch die Frage zu prüfen, ob sie im besonderen gegenüber jeder Gesamtstreitigkeit zulässig ist. Nach der V.-O. über das Schlichtungswesen von 1923 ist dies der Fall. Vor dem war die Verbindlichkeitserklärung im § 28 der Demobilmachungsverordnung vom 12. 2. 1920 verankert. Die Entstehungsgeschichte desselben zeigt, dass die Verbindlichkeitserklärung nur erfolgen soll, wenn sie „erforderlich" ist, „Störungen des Wirtschaftslebens infolge der wirtschaftlichen Demobilmachung vorzubeugen oder abzuhelfen." Im Gegensatz zu den Gesamtinteressenstreitigkeiten war daher bei sogen. Gesamtrechtsstreitigkeiten jeweils zu prüfen, ob nicht schon das ordentliche Gerichtsverfahren in der Lage war, diese Wirkung zu erzielen. Insofern war zwischen Gesamtinteressen- und sogen. Gesamtrechtsstreitigkeiten zu unterscheiden. Auch der § 14 des Entwurfs einer Schlichtungsordnung macht Unterschiede in dieser Richtung.

Kapitel IV und V beschäftigen sich mit dem engeren Begriff der Abhandlung, und zwar dem Gegenstand und den Parteien der Gesamtstreitigkeit. Die Gesamtinteressenstreitigkeit hat die Herbeiführung einer Gesamtvereinbarung zum Gegenstand. Die Ergänzung und Erneuerung einer Gesamtvereinbarung sind nur Unterfälle der Herbeiführung einer solchen. Als sogen. Gesamtrechtsstreitigkeiten werden die über das Bestehen bezw. Nichtbestehen, über die Auslegung, die Abänderung oder die Aufhebung einer Gesamtvereinbarung erkannt. Der Streit um die Auslegung einer Gesamtvereinbarung kann eine Gesamtinteressenstreitigkeit zur Folge haben, wenn der Schiedsspruch den Parteien vorschlägt, den strittigen Punkt als von der Gesamtvereinbarung — Lücken — noch nicht geregelt anzusehen. Soweit die §§ 10—12.

In § 13 wird dargelegt, inwieweit eine Gesamtstreitigkeit mit einer Einzelstreitigkeit in Zusammenhang stehen kann. Aus einer Einzelstreitigkeit kann nicht dadurch eine Gesamtstreitigkeit entstehen, dass die erstere von den Anrufungsberechtigten aufgegriffen wird, oder wenn Einzelstreitigkeiten in kumulativer Form auftreten. Auch die Vereinbarung über einen Einzelfall ist keine Gesamtvereinbarung im Sinne des Schlichtungsverfahrens und kann nicht Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit sein. Eine Einzelstreitigkeit kann nur dann eine Gesamtstreitigkeit auslösen, wenn ein wirtschaftliches Interesse an der Gesamtregelung des strittigen Einzelpunktes besteht.

Im Kapitel V wird festgestellt, dass zwischen den Anrufungsberechtigten und den Parteien zu unterscheiden ist. Als Anrufungsberechtigte werden der oder die Arbeitgeber, die wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der Betriebsrat, der Arbeiter- und An-

gestelltenrat, gewisse besondere Vertretungen des Betriebsrätegesetzes, die Arbeiter- und Angestelltenschaft und früher der Betriebsobmann und der Demobilmachungskommissar erkannt. Parteien im Sinne des Schlichtungsverfahrens können sein der oder die Arbeitgeber, wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitnehmerschaft, (Arbeiterschaft, Angestelltenschaft), der Betriebsrat (Arbeiterrat, Angestelltenrat).

Abschliessend ist die Gesamtstreitigkeit folgendermassen zu definieren: Sie ist eine Streitigkeit des Schlichtungsverfahrens zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitnehmern oder der Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft, Angestelltenschaft) oder dem Betriebsrat (Arbeiterrat, Angestelltenrat) um die Herbeiführung einer Gesamtvereinbarung (Gesamtinteressenstreitigkeit) oder über das Bestehen, die Auslegung, die Abänderung oder die Aufhebung einer Gesamtvereinbarung (sogenannte Gesamtrechtsstreitigkeit).

Das Kapitel VI unterzieht den Entwurf einer Schlichtungsordnung sowie dessen Begründung, soweit diese mit der vorliegenden Abhandlung in Zusammenhang stehen, einer Kritik. Es wird festgestellt, dass der Entwurf hinsichtlich der Streitparteien keine wesentlichen Aenderungen gegenüber den früheren Rechtszuständen bringt. Als Streitgegenstand bezeichnet der Entwurf „die Regelung von Arbeitsbedingungen oder die Verletzung wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers oder gemeinsamer wirtschaftlicher Interessen der Arbeitnehmer.“ Die Begründung unterscheidet erläuternd reine wirtschaftliche Interessenstreitigkeiten und wirtschaftliche Interessenstreitigkeiten, die begrifflich auch den Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten bilden können. Zu den ersteren zählt sie die Streitigkeiten über die Herbeiführung, die Abänderung oder Aufhebung einer Gesamtvereinbarung sowie über die Verletzung wirtschaftlicher Interessen. Es wird dargelegt, dass die Streitigkeiten über die Abänderung oder Aufhebung zu der zweiten Gruppe des Entwurfs gehören, und dass die Streitigkeiten über die Verletzung wirtschaftlicher Interessen (Beispiele: Handeln aus Solidaritätsempfinden, passive Resistenz) schon im Wege der Regelung von Arbeitsbedingungen zu Ende geführt werden können, es mithin einer Aufnahme des Begriffes „Verletzung wirtschaftlicher Interessen“ nicht bedurfte. Zu der zweiten Gruppe zählt die Begründung Streitigkeiten über das Bestehen oder die Auslegung einer Gesamtvereinbarung, was der vorliegenden Abhandlung entspricht, übersieht aber, dass auch die Streitigkeiten über die Abänderung oder Aufhebung darunter fallen. Der Schluss des Kapitels VI behandelt die Verbindlichkeitserklärung des Entwurfs.